



Службени гласник Града Бијељина

Година LII

12. август 2016. године

БРОЈ 22 / 2016

На основу члана 43. Закона о локалној самоуправи ("Службени гласник РС", број: 101/04, 42/05, 118/05 и 98/13) и члана 11. Закона о Граду Бијељина („Службени гласник РС“, бр. 70/12) и члана 88. Закона о јавним набавкама Босне и Херцеговине ("Службени гласник БиХ", број: 39/14) члана 62. Статута Града Бијељина ("Службени гласник Града Бијељина", број:08/013;27/13) и члана 40. Правилника о јавним набавкама роба, услуга и радова ("Службени гласник Града Бијељина",24/15), Градоначелник д о н о с и :

О Д Л У К У О ИЗБОРУ НАЈПОВОЉНИЈЕГ ПОНУЂАЧА у поступку јавне набавке СКП-07/16

I

У поступку јавне набавке путем Конкурентског захтјева за достављање понуда, објављеном на Порталу јавних набавки дана 14.07.2016.године, а која се односи на набавку услуга: "Садња дрворедних садница", понуду је доставио следећи понуђач:

1. ДОО "ВРТЛАР" Лопаре
2. АД „КОМУНАЛАЦ“ Бијељина
3. ДОО "НЕВЕН БИОИНЖЕЊЕРИНГ" Бијељина

II

Након разматрања приспјелих понуда установљено је да следеће понуде не испуњавају услове предвиђене тендерском документацијом:

Понуда понуђача ДОО "Вртлар" Лопаре није квалификована, тј. не испуњава услове из тендерске документације, из следећих разлога:

- понуђач је доставио неовјерену изјаву из члана 45. ЗЈН, што је у супротности са чланом 12. тендерске документације,
- понуђач је доставио непопуњену изјаву из члана 47. ЗЈН, што је у супротности са чланом 13. тачка А) тендерске документације,
- понуђач није доставио потврду банке да рачун понуђача није блокиран у задња 3 мјесеца, нити је доставио рјешење о регистрацији, што је у супротности са чланом 13. тачкама А) и Б) тендерске документације,
- понуђач није доставио документе траже чланом 13. тачка В) подтачка 2.1., 3.1., 3.2., 3.3. и 4.1. (минимално-техничко особље, листа опреме у сталном власништву, списак радника запослених код понуђача, извјештај Пореске управе РС о броју запослених радника код понуђача, М^с или ПД 3100 образац за лице из подтачке 3.1. а), референц листа).

Понуда понуђача ДОО "Биоинжињеринг Невен" Бијељина није квалификована, тј. не испуњава услове из тендерске документације, из следећих разлога:

- понуђач је доставио неовјерену изјаву из члана 45. ЗЈН, што је у супротности са чланом 12. тендерске документације,
- понуђач је доставио непопуњену изјаву из члана 47. ЗЈН, што је у супротности са чланом 13. тачка А) тендерске документације,
- понуђач је доставио неовјерену копију рјешења о регистрацији, што је у супротности са чланом 13. тачкама А) и Б) тендерске документације,
- понуђач је доставио неовјерену копију увјерења о здравственом стању пољопривредних усјева за производњу сјемена, објеката за производњу садног материјала шумског биља, објеката за производњу садног материјала вишегодишњег биља, издато од стране надлежне институције, што је у супротности са чланом 13. тачком В) подтачком 1.1. тендерске документације,
- понуђач није доставио овјерену фотокопију важећег рјешења о регистрацији матичњака и важећег рјешења о упису у регистар произвођача садног материјала, издату од стране Министарства за пољопривреду, шумарство и водопривреду РС, што је у супротности са чланом 13. тачком В) подтачком 1.1. тендерске документације,
- понуђач је доставио неовјерену копију дипломе за лице из члана 13. тачка В) подтачка 3.1. а) тендерске документације, што је у супротности са чланом 13. тачка В) подтачка 3.1. а) тендерске документације
- понуђач није доставио документе тражене чланом 13. тачка В) подтачка 2.1., 3.1., 3.2., 3.3. и 4.1. (листа опреме у сталном власништву, списак радника запослених код понуђача, извјештај Пореске управе РС о борју запослених радника код понуђача, М^с или ПД 3100 образац за лице из подтачке 3.1. а), референц листа).

Понуда понуђача АД "Комуналац" Бијељина у потпуности испуњава услове предвиђене тендерском документацијом, те је на основу наведеног критеријума – најнижа цијена технички задовољавајуће понуде, прихваћена понуда:

АД "КОМУНАЛАЦ" Бијељина са понуђеном цијеном у износу од: 22.967,10 КМ(са ПДВ-ом)

III

Записник о оцјени понуда број: 02-404-118/16 од 04.08.2016.године је саставни дио ове Одлуке о избору најповољнијег понуђача.

IV

Против ове одлуке дозвољена је жалба која се може

изјавити најкасније у року од 5 дана од дана пријема исте.

Жалба се изјављује уговорном органу у писаној форми директно или препорученом поштанском пошљићком.

Жалба се подноси у довољном броју примјерака, који не може бити мањи од три, како би могла бити уручена квалификованом кандидату или изабраном понуђачу и другим странкама у поступку.

V

Ова Одлука ступа на снагу даном доношења, а објавиће се у "Службеном гласнику Града Бијељина"

ГРАДОНАЧЕЛНИК ГРАДА БИЈЕЉИНА

Број:02-404- 118/16
Бијељина,
Датум: 10. август 2016.године

ГРАДОНАЧЕЛНИК
Мићо Мићић, с.р.

На основу члана 43. Закона о локалној самоуправи ("Службени гласник РС", број: 101/04, 42/05, 118/05 и 98/13) и члана 11. Закона о Граду Бијељина („Службени гласник РС“, бр. 70/12) и члана 70. Закона о јавним набавкама Босне и Херцеговине ("Службени гласник БиХ", број: 39/14) члана 62. Статута Града Бијељина ("Службени гласник Града Бијељина", број:08/013;27/13) и члана 40. Правилника о јавним набавкама роба, услуга и радова ("Службени гласник Града Бијељина",24/15,8/16), Градоначелник д о н о с и :

О Д Л У К У

О ИЗБОРУ НАЈПОВОЉНИЈЕГ ПОНУЂАЧА у поступку јавне набавке СКП-34/16

I

У поступку јавне набавке путем отвореног поступка, објављеном на Порталу јавних набавки дана 17.06.2016. године и у Сл.гласнику БиХ бр.47/16 од 24.06.2016.године, а која се односи на набавку радова: Изградња фекалне канализације у насељу 5.језера," понуде су доставили следећи понуђачи:

1. ДОО „Бијељина пут“ Бијељина
2. ДОО „Хигра“ Бијељина

II

Након разматрања приспјелих понуда установљено је да су исте у потпуности испуниле услове предвиђене тендерском документацијом те је на основу наведеног критеријума – најнижа цијена технички задовољавајуће понуде извршено вредновање

- | | |
|--------------------------------|---------------|
| 1. ДОО „Хигра“ Бијељина | 202.563,82 КМ |
| 2. ДОО „Бијељина пут“ Бијељина | 224.083,21 КМ |

и оцијењено да је најповољнији понуђач:

ДОО „Хигра“ Бијељина са понуђеном цијеном у износу од: 202.563,82 КМ (са ПДВ-ом)

III

Записник о оцјени понуда број: 02-404-115/16 од 10.08.2016.године је саставни дио ове Одлуке о избору

најповољнијег понуђача.

IV

Против ове одлуке дозвољена је жалба која се може изјавити најкасније у року од 10 дана од дана пријема исте.

Жалба се изјављује уговорном органу у писаној форми директно или препорученом поштанском пошљићком.

Жалба се подноси у довољном броју примјерака, који не може бити мањи од три, како би могла бити уручена квалификованом кандидату или изабраном понуђачу и другим странкама у поступку.

V

Ова Одлука ступа на снагу даном доношења, а објавиће се у "Службеном гласнику Града Бијељина"

ГРАДОНАЧЕЛНИК ГРАДА БИЈЕЉИНА

Број:02-404- 115/16
Бијељина,
Датум: 11. август 2016. године

ГРАДОНАЧЕЛНИК
Мићо Мићић, с.р.

На основу члана 43. Закона о локалној самоуправи ("Службени гласник Републике Српске", број: 101/04, 42/05, 118/05 и 98/13) и члана 62. Статута Града Бијељина ("Службени гласник Града Бијељина", број: 8/13 и 27/13) Градоначелник Града Бијељина д о н о с и

Р Ј Е Ш Е Њ Е

о именовану Комисије за примопредају радова

I

У Комисију за примопредају радова који се односе на извођење радова на изградњи темеља за породично-стамбени објекат у Црњелову по Уговору број: 02-404-70/16 (Јавна набавка КГН-Н-01/16) именују се:

1. Драган Јовановић,
2. Радован Петровић,
3. Самер Ел Цхекх.

II

Задатак Комисије је да заједно извођачем радова записнички изврши примопредају изведених радова по Уговору број: 02-404-70/16.

III

Ово Рјешење ступа на снагу даном доношења, а објавиће се у „Службеном гласнику Града Бијељина“.

Број: 02-014-1-1042/16
Бијељина
Датум, 10. август 2016. године

ГРАДОНАЧЕЛНИК
Мићо Мићић, с.р.

На основу члана 240. став 4. Закона о раду („Службени гласник Републике Српске“, број: 1/16), Синдикална организација радника у Градској управи Града

Бијељина, са једне стране и Градоначелник Града Бијељина, као заступник послодавца - Града Бијељина, са друге стране, закључили су

ПОЈЕДИНАЧНИ КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ЗА ЗАПОСЛЕНЕ У ГРАДСКОЈ УПРАВИ ГРАДА БИЈЕЉИНА

I - ОПШТЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

(1) Појединачним колективним уговором за запослене у Градској управи Града Бијељина (у даљем тексту: „Колективни уговор“) уређују се права, обавезе и одговорности градских службеника, техничких и помоћних радника (у даљем тексту: „запослени“) која проистичу из рада и по основу рада која нису на потпун и цјеловит начин уређена Законом о локалној самоуправи, односно прописа који уређују радно-правни статус запослених у органима јединица локалне самоуправе у Републици Српској, Законом о статусу функционера јединица локалне самоуправе, Законом о раду (у даљем тексту: „закон“), и Одлуком о утврђивању плате, висине примања по основу рада и висине помоћи раднику, затим плате и друга примања запослених, права на одмор и одсуство са рада, право на помоћ, права у случају престанка радног односа, услове за рад синдиката, информисање запослених, те право на штрајк као и друга питања од значаја за уређивање односа између запослених у Градској управи Града Бијељина (у даљем тексту: „Градска управа“), с једне стране, и послодавца - Града Бијељина (у даљем тексту: „Послодавац“) кога заступа Градоначелник Града Бијељина, са друге стране.

(2) Одредбама овог Колективног уговора не може се утврдити мањи обим права од права која су одређена законима из става 1. овог члана и Одлуком о утврђивању плате, висине примања по основу рада и висине помоћи раднику.

Члан 2.

(1) У случају када остваривање појединих права утврђених овим Колективним уговором зависе од дужине радног стажа код Послодавца, под појмом “Послодавац” подразумијеваће се и сви претходни органи и службе Града Бијељина у којима је запослени био у радном односу, укључујући и органе који су престали са постојањем, као градски органи, због преноса послова у надлежност виших органа власти.

(2) У случају престанка постојања градског органа због преноса послова у надлежност виших органа власти, под појмом “радни стаж код Послодавца” подразумијеваће се и радни стаж запосленог стечен код Послодавца до престанка радног односа у органу Града Бијељина.

II - ПРАВА, ОБАВЕЗЕ И ОДГОВОРНОСТИ ПО ОСНОВУ РАДНОГ ОДНОСА

1. Радно вријеме

Члан 3.

(1) Пуно радно време запослених у Градској управи износи 40 часова седмично, распоређених у петодневној радној недјељи, у складу са законом.

(2) Распоред радног времена запослених врши

Градоначелник својим посебним актом, уважавајући потребе несметаног одвијања процеса рада и специфичности обављања појединих послова, најмање за 30 наредних дана.

(3) Акт о распоређивању радног времена запослених се оглашава на начин који је приступачан свим запосленим.

Члан 4.

(1) У случајевима предвиђеним законом, Градоначелник може увести прековремени рад о чему доноси посебан акт којим одређује распоред и трајање прековременог рада и дневног одмора као и запослене који су дужни да раде прековремено.

(2) Запослени може да ради прековремено највише 10 часова седмично, односно највише 150 часова у току календарске године.

Члан 5.

(1) Градоначелник може, у зависности од специфичности обављања појединих послова, увести односно организовати рад у смјенама о чему доноси посебан акт којим одређује рокове за замјену смјена као и запослене који су дужни да раде у смјенама, вријеме коришћења дневног одмора и друга питања утврђена Правилником о раду.

(2) Распоред радног времена за рад у смјенама се утврђују најмање за 30 наредних дана и оглашава се на начин који је приступачан свим запосленим који су одређени да раде у смјенама.

(3) Радно вријеме организовано из два дијела, не сматра се радом у смјенама.

2. Стручно оспособљавање и усавршавање

Члан 6.

(1) Послодавац обезбеђује услове и средства за стручно оспособљавање и професионално усавршавање службеника, посредством курсева, семинара и других видова едукације, у циљу унапређења квалитета њиховог рада и у складу са потребама Градске управе.

(2) Након што Министарство управе и локалне самоуправе, донесе план обуке за запослене у јединицама локалне самоуправе, Градоначелник доноси годишњи план стручног оспособљавања и усавршавања службеника у Градској управи којим се ближе уређују облици, начин, финансирање и друга питања везана за стручно оспособљавање и професионално усавршавање службеника.

3. Одмори и одсуства

Члан 7.

(1) Запослени који ради са пуним радним временом или најмање шест сати дневно има право на одмор у току радног времена у трајању од 30 минута, а који не може бити у прва два или посљедња два сата радног времена запосленог.

(2) Запослени који ради дуже од четири сата, а краће од шест сати дневно има право на одмор у току рада у трајању од најмање 15 минута.

(3) Запослени који ради дуже од пуног радног времена, а најмање десет сати дневно, поред одмора из става 1. овог члана има право и на додатни одмор у току рада у трајању од најмање 15 минута.

(4) Вријеме одмора из ст. 1. до 3. овог члана урачунава се у радно вријеме.

Члан 8.

(1) Запослени који има најмање шест мјесеци непрекидног радног стажа има право на годишњи одмор у трајању од најмање 18 радних дана.

(2) Годишњи одмор из претходног става овог члана увећава се за по један дан за сваке три навршене године радног стажа.

(3) Годишњи одмор запосленог, поред основа из претходног става овог члана, увећава се за по два радна дана и у следећим случајевима: запосленом-самохрани родитељ који живи са малодобним дјететом, запосленом са двоје или више дјеце до седам година живота дјеце, запосленом који је инвалид до IV степена инвалидности као и запосленом код кога је утврђена преостала радна способност.

(4) Укупан годишњи одмор запосленог, утврђен у складу са ставом 2. и 3. овог члана, не може износити више од 30 радних дана.

(5) Запослени који није навршио шест мјесеци непрекидног радног стажа има право на годишњи одмор у трајању од по једног радног дана за сваки навршени мјесец рада.

Члан 9.

(1) Годишњи одмор се користи непрекидно или у дијеловима, у зависности од могућности и потреба Градске управе, с тим што први дио годишњег одмора мора износити непрекидно најмање 12 радних дана.

(2) При распоређивању годишњег одмора узео се у обзир жеља и потреба запосленог, а по потреби, предлог или мишљење синдиката.

(3) Распоред коришћења годишњих одмора запослених утврђује се посебним планом који доноси Градоначелник, у складу са Правилником о раду.

Члан 10.

Код остваривања права на годишњи одмор и других права чије остваривање зависи од непрекидног рада, сва одсуствовања са рада за која је запослени остварио накнаду плате неће се сматрати прекидом у раду.

Члан 11.

(1) Запослени има право на плаћено одсуство у току једне календарске године у следећим случајевима:

- а) склапања брака – пет радних дана;
- б) смрти члана уже породице – пет радних дана;
- в) смрти члана шире породице – два радна дана;
- г) теже болести члана уже породице – један радни дан;
- д) добровољног давања крви – два радна дана приликом сваког давања;
- ђ) пресељења у други стан - два радна дана;
- е) рођење дјетета – пет радних дана;
- ж) обиљежавање дана свог вјерског празника – два радна дана;
- з) полагања стручног испита – два радна дана;

(2) Плаћено одсуство из претходног става овог члана не може бити дуже од шест радних дана у току календарске године.

(3) Градоначелник може на захтјев запосленог у оправданим случајевима, одобрити плаћено одсуство и дуже од шест дана у току календарске године.

(4) Чланом уже породице запосленог, у смислу овог колективног уговора, сматрају се: брачни и ванбрачни

супружници, њихова дјеца (брачна, ванбрачна и усвојена), пасторчад, дјеца узета под старатељство, мајка, отац, очух и маћеха, а чланом шире породице: брат, сестра, дјед, баба, родитељи супружника, дјеца браће или сестара запосленог и његовог брачног или ванбрачног супружника.

Члан 12.

(1) Запослени има право на неплаћено одсуство ради:

- а) обављања неодложних личних и породичних послова, које је дужан образложити у свом захтјеву;
- б) припремања и полагања испита на високошколској установи, научно образовној или научноистраживачкој установи у току додипломског или постдипломског студија;
- в) посјете члану уже породице који живи у иностранству;
- г) стручног или научног усавршавања у иностранству;
- д) њега тешко обољелог члана уже породице.

(2) Неплаћено одсуство може износити до три мјесеца, осим у случајевима стручног и научног усавршавања у иностранству, које може трајати до једне године.

(3) Трошкове пензијског и инвалидског осигурања сноси корисник неплаћеног одсуства.

(4) За вријеме неплаћеног одсуства права и обавезе запосленог по основу рада мирују.

4. Заштита на раду

Члан 13.

(1) Послодавац је дужан да обезбеди све потребне мјере заштите на раду којима се штити физичко и психичко здравље запослених за вријеме рада.

(2) Запослени је дужан да се при раду користи одговарајућим средствима заштите на раду и да тим средствима као и средствима рада рукује у складу са њиховом намјеном и особинама.

(3) Начин, поступак, средства и мјере за остваривање заштите на раду, Градоначелник уређује посебним општим актом са којим ће сваки запослени бити упознат на прикладан начин.

Члан 14.

Послодавац је дужан да све запослене колективно осигура од несреће на послу код одговарајуће организације за осигурање и да сваком запосленом достави овјерену копију пријаве овог осигурања.

5. Одговорност запослених

Члан 15.

Запослени одговара за законитост, стручност и дјелотворност свог рада.

Члан 16.

(1) Због неизвршавања задатака и послова утврђених законом и другим прописима, запослени одговарају дисциплински и материјално.

(2) Кривична, односно прекршајна одговорност не искључују дисциплинску одговорност за исто дјело које је било предмет кривичног, односно прекршајног поступка, без обзира на то да ли је запослени ослобођен кривичне,

односно прекршајне одговорности.

(3) Запослени су дисциплински одговорни за теже и лакше повреде радних обавеза.

(4) Поступак и случајеви дисциплинске и материјалне одговорности запослених уређују се посебним општим актом, у складу са законом.

6. Права у случају престанка радног односа

Члан 17.

У случају престанка радног односа запослених у складу са Законом локалној самоуправи, Законом о раду и колективним уговором, запослени има право на отказни рок који зависи од дужине радног стажа запосленог и утврђује се за:

- а) радни стаж од двије до 10 година - 30 дана,
- б) радни стаж од 10 до 20 година - 45 дана,
- в) радни стаж од 20 до 30 година - 75 дана,
- г) радни стаж преко 30 година - 90 дана.

Члан 18.

Запосленом за вријеме отказног рока припада накнада плате у висини од 100% плате остварене у мјесецу прије почетка отказног рока и има друга права и обавезе утврђене законом и Правилником о раду.

III - ПЛАТЕ, НАКНАДЕ ПЛАТЕ И ОСТАЛА ПРИМАЊА ЗАПОСЛЕНИХ

1. Плате

Члан 19.

(1) Основна плата запосленог за пуно радно вријеме утврђује се тако што се цијена рада, као израз вриједности за најједноставнији рад, помножи одговарајућим коефицијентом који је утврђен овим Колективним уговором и креће се у распону од 2,50 до 17,00.

(2) Саставни дио основне плате је увећање по основу укупног радног стажа запосленог које износи 0,5% за сваку навршену годину радног стажа.

Члан 20.

Цијену рада, као израз вриједности за најједноставнији рад и основ за обрачун плате утврђују потписници овог Колективног уговора путем посебног споразума, с тим да се она мора усклађивати и кретати у оквиру планираних средстава у буџету Града Бијељина.

Члан 21.

(1) Разврставање послова по сложености (стручној спреми) прописаној за радна мјеста, врши се према јединственој номенклатури занимања.

(2) Висина коефицијента за обрачун плата запослених у Градској управи утврђује се у зависности од стручне спреме прописане за радна мјеста, сложености послова, времена проведеног на раду и резултата рада.

(3) Утицај критеријума из претходног става овог члана на висину коефицијента за обрачун плата запослених, дефинише се на следећи начин:

а) стручна спрема прописана за радно мјесто - одређује платну групу у коју се разврставају послови,

б) сложеност послова - утиче на висину коефицијента тако што се сагледава разноврсност и сложеност знања и

вјештина потребних за извршавање послова, примјена прописа, интерна и екстерна комуникација, управљање ресурсима, сложеност и међусобна повезаност појединих послова и задатака радног мјеста, почев од једноставних до најсложенијих.

в) вријеме проведено на/у раду - утиче с обзиром на квалитет коришћења радног времена и предвиђени обим послова,

г) резултати рада - утиче с обзиром на значај резултата/производа рада запосленог који се очекује, који је видљив и чији се значај и квалитет може провјерити, укључујући његов утицај на средину, успостављање или мијењање односа међу различитим субјектима односно утицај на стање у јавној или другој дјелатности, имајући у виду радну околину, бројност корисника као и величину и значај града.

Члан 22.

Висина коефицијента за обрачун плата запослених, у складу са критеријумима из члана 21. овог Колективног уговора, утврђује се на следећи начин:

а) Прва платна група - послови на којима се не захтијева стручност, нижа стручна спрема или полуквалификовани (НК, НСС или ПК) и то:

1) неквалификовани радник (осмогодишња школа, НК) 2,50

2) захтијева се стручна оспособљеност која се стиче на курсевима или обукама у трајању до једне године (НСС, I степен) 3,00

3) захтијева се стручна оспособљеност која се стиче школовањем у трајању до двије године (ПК, II степен) 3,50

б) Друга платна група - послови на којима се захтијева стручност која се стиче средњим образовањем у трајању од три године (КВ радник, III степен) и то:

1) помоћно и техничко особље 4,00

2) руководилац акције гашења пожара 4,40

в) Трећа платна група - послови на којима се захтијева стручност која се стиче средњим образовањем у трајању од четири године (IV степен) и то:

1) помоћно и техничко особље 4,50

2) руководилац акције гашења пожара 4,65

3) стручни сарадник трећег звања 4,70

4) стручни сарадник другог звања 4,72

5) стручни сарадник првог звања 4,75

г) Четврта платна група - послови на којима се захтијева стручност која се стиче специјализацијом на основу средњег стручног образовања (ВКВ радник, V степен) 4,80

д) Пета платна група - послови на којима се захтијева стручност која се стиче вишим образовањем (VI степен или први циклус студија са 180 ECTS бодова) и то:

1) виши стручни сарадник трећег звања 5,80

2) виши стручни сарадник другог звања 5,90

3) виши стручни сарадник првог звања 6,00

4) помоћно и техничко особље 6,20

5) комунални полицајац, инспектор 6,60

ђ) Шеста платна група - послови на којима се захтијева стручност која се стиче високим образовањем (VII степен или први циклус студија са 240 ECTS бодова) и то:

1) самостални стручни сарадник трећег звања, помоћно и техничко особље 7,30

2) самостални стручни сарадник другог звања	7,40
3) саомостални стручни сарадник првог звања	7,50
4) комунални полицајац, инспектор, замјеник руководиоца ватрогасне службе у Јањи	8,10
5) руководилац ватрогасне службе у Јањи	8,30
6) шеф одсјека, стручни савјетник, замјеник старјешине територијалне ватрогасне јединице, комунални полицајац-кординатор послова комуналне полиције	8,50
7) предсједник Градске комисије за комасацију, старјешина територијалне ватрогасне јединице	11,20
8) начелник службе, шеф кабинета градоначелника, шеф одсјека заједничких послова, шеф одсјека за јавне набавке, инвестиције и надзор	11,50
9) начелник одјељења, секретар Скупштине Града, савјетник Градоначелника, интерни ревизор	14,00
10) руководилац јединице за интерну ревизију	17,00

Члан 23.

Ако је општим актом о организацији и систематизацији радних мјеста предвиђен алтернативни степен стручне спреме за поједина радна мјеста, коефицијент за обрачун плате запосленом ће се одредити према стварном степену стручне спреме коју запослени посједује, без обзира на назив радног мјеста.

Члан 24.

(1) Плата приправника и запослених који немају положен стручни или други одговарајући испит који су по закону дужни положити умањује се за 20%.

(2) Основна плата приправника утврђује се према коефицијенту платне групе предвиђеном за стручну спремину у којој приправник обавља приправнички стаж.

2. Увећања основне плате

Члан 25.

(1) Под високосложеним, најсложенијим и изузетно значајним пословима подразумијевају се послови везани за организовање рада у организационим јединицама Градске управе, послови контроле и надзора над радом запослених, послови контроле и надзора над примјеном закона и других прописа као и послови који укључују одговорност за стање у одређеној области друштвеног живота у граду и спровођење закона и других прописа, у оквиру надлежности Града.

(2) Под пословима који се обављају под посебним условима рада, подразумијевају се послови који се претежно обављају ван просторија Градске управе уз коришћење превозних или других средстава као и послови који носе повећани ризик стреса или други здравствени ризик по запосленог.

Члан 26.

Основна плата запосленог у складу са критеријумима из члана 25. овог Колективног уговора, увећава се:

а) По основу вршења високосложених, најсложенијих и изузетно значајних послова, у следећим случајевима:

1) запосленом који обавља послове руководиоца ватрогасне службе у Јањи и замјеника руководиоца ватрогасне службе у Јањи - за 5%,

2) запосленом који обавља послове старјешине територијалне ватрогасне јединице и замјеника старјешине територијалне ватрогасне јединице - за 10%,

3) запосленом који обавља послова шефа одсјека, стручног савјетника, комуналног полицајца, комуналног полицајца - кординатора послова комуналне полиције и инспектора - за 15%,

4) запосленом који обавља послове предсједника Градске комисије за комасацију и самосталног стручног сарадника-координатора за прекршајне поступке - за 20%,

5) запосленом који обавља послове начелника одјељења, начелника службе, шефа Кабинета Градоначелника, шефа Одсјека заједничких послова, шефа Одсјека за јавне набавке, инвестиције и надзор, секретара Скупштине Града, савјетника Градоначелника и интерног ревизора - за 25%,

6) запосленом који обавља послове руководиоца јединице за интерну ревизију - за 30%.

б) По основу вршења послова под посебним условима рада, у следећим случајевима:

1) запосленом који обавља послове комуналног полицајца, комуналног полицајца - кординатора послова комуналне полиције, инспектора, стручног сарадника за овјеру потписа, преписа и рукописа, издавање радних књижица и увјерења о чињеницама о којима се не води службена евиденција, стручног сарадника за пријем поднесака, стручног сарадника за пружање информација у шалтер сали, матичара матичног подручја Бијељина, стручног сарадника за комуналне послове, вишег стручног сарадника за комуналне послове, вишег стручног сарадника за хортикултуру и заштиту природе, вишег стручног сарадника за путеве, стручног сарадника за теренске увиђаје и исколичење објеката-геометар, стручног сарадника за геодетске послове, возача моторних возила, возача моторних возила - аутомеханичара, курира, курира интерне доставе, оператера-курира, домара, спремачице, шефа одсјека за цивилну заштиту, самосталног стручног сарадника за организовање и обуку структура цивилне заштите, руководиоца ватрогасне службе у Јањи, замјеника руководиоца ватрогасне службе у Јањи, ватрогасца, ватрогасца сервисера, ватрогасца телефонисте и ватрогасца возача - за 5%,

2) запосленом који обавља послове старјешине територијалне ватрогасне јединице, замјеника старјешине територијалне ватрогасне јединице и руководиоца акције гашење пожара - за 10%.

3. Посебни случајеви увећања плате по основу посебних резултата рада

Члан 27.

(1) Запосленом се може увећати основна плата по основу посебних резултата рада, у складу са критеријумима и према поступку утврђеном овим Колективним уговором, највише до 15%.

(2) Под посебним резултатима рада, у смислу овог колективног уговора, подразумијевају се извршени послови преко мјесечног плана рада као и послови чији је резултат рада од посебног значаја за дјелатност у којој запослени обавља послове или од значаја за локалну заједницу.

Члан 28.

(1) Увећање основне плате запосленог, у смислу претходног члана овог колективног уговора, по основу извршених послова преко мјесечног плана рада, може се извршити под следећим условима:

а) да је претходно, на основу годишњег плана рада, у писменом облику установљен мјесечни план рада запосленог чији су резултати рада мјерљиви и прате се,

б) да је запослени извршио послове најмање за 10% више у односу на план рада,

в) да је непосредни руководиолац који надзире и прати рад запосленог поднио писмени предлог са образложењем, за увећање основне плате запосленог по овом основу.

(2) Ако је запослени, поред својих послова а по правилима за замјену, обављао послове изненадно одсутног запосленог, може се по овом основу увећати његова основна плата, на основу писменог предлога непосредног руководиоца.

Члан 29.

Увећање основне плате запосленог, у смислу члана 27. овог Колективног уговора, по основу резултата рада од посебног значаја за дјелатност у којој запослени обавља послове, може се извршити под следећим условима:

а) да је запослени израдио сложени нормативно-правни акт који је усвојен од стране надлежног органа, ако израда тог акта не припада у редован дјелокруг рада запосленог,

б) да је запослени израдио план, програм или пројекат који је одобрен од стране надлежног органа, ако његова израда не припада у редован дјелокруг рада запосленог,

в) да је непосредни руководиолац који надзире и прати рад запосленог поднио писмени предлог са образложењем, за увећање основне плате запосленог по овом основу.

Члан 30.

Увећање основне плате запосленог, у смислу члана 27. овог Колективног уговора, по основу резултата рада од значаја за локалну заједницу, може се извршити под следећим условима:

а) да је запослени својим додатним активностима значајно допринио изради или усвајању одређеног акта, закључивању повољног уговора или споразума, разрјешавању сложених питања и сл. којима се значајно доприноси остваривању и заштити интереса локалне заједнице и њених грађана односно афирмацији и јачању угледа Града у земљи или иностранству,

б) да је непосредни руководиолац који надзире и прати рад запосленог поднио писмени предлог са образложењем, за увећање основне плате запосленог по овом основу.

Члан 31.

(1) Увећање основне плате запосленог може се извршити само по једном од основа и под условима из члана 27. до 30. овог Колективног уговора.

(2) У случају из претходног става овог члана, увећање основне плате запосленог врши се у односу на обрачунату плату за мјесец у коме је запослени постигао посебне резултате рада.

(3) Одлуку о увећању основне плате запосленог, по основу посебних резултата рада, на предлог руководиоца основне организационе јединице, доноси Градоначелник.

4. Остала увећања плате

Члан 32.

(1) Основна плата запосленог увећава се:

а) по основу рада ноћу - 35%,

б) за рад на дане републичког празника и друге дане у које се по закону не ради - 50%

в) по основу обављања послова радног мјеста с повећаним ризиком - 20%.

(2) Основна плата запосленог увећава се по основу прековременог рада за 30% или да се сваки сат рада дужи од пуног радног времена прерачуна у сати по компензујућег радног времена, односно у слободне сате и дане.

(2) Увећања из става 1. и 2. овог члана међусобно се не искључују.

5. Обрачун плата

Члан 33.

(1) Обрачун плата запосленим врши се за сваки календарски мјесец дана рада.

(2) Припрема за обрачун плате врши се најкасније до 5-тог у мјесецу за исплату плате за претходни мјесец.

(3) Припреме и обрачун плате запослених обухватају: прикупљање података о броју часова проведених на раду, о одсуству са посла по било ком основу, о прековременом, ноћном и раду у дане државних празника; прикупљање података о резултатима рада запослених и других података неопходних за обрачун плате.

(4) Подаци из претходног става овог члана прикупљају се на посебном обрасцу који одређује Одјељење за финансије.

(5) На основу евиденција које се воде у организационим јединицама Градске управе, начелник одјељења односно руководиолац основне организационе јединице попуњава образац и својим потписом овјерава тачност унесених података.

(6) Исплата плата обрачунатих у складу са овим Колективним уговором врши се најкасније до 10-ог у наредном мјесецу за претходни мјесец.

(7) Одјељење Градске управе надлежно за обрачун и исплату плата, у име Послодавца, дужно је да сваком запосленом уручи писмени обрачун приликом сваке исплате.

(8) Обрачун и појединачна исплата плате нису јавне.

Члан 34.

У случају када је износ основне плате запосленог, обрачунате у складу са овим Колективним уговором, мањи од најниже плате у Републици Српској, запосленом се исплаћује најнижа плата.

6. Накнаде плате

Члан 35.

(1) За вријеме коришћења годишњег одмора, државног празника и плаћеног одсуства запосленом припада накнада плате у висини од 100%.

(2) Накнада плате за вријеме привремене спријечености за рад због болести утврђује се Правилником о раду који доноси Градоначелник, у складу са законом.

(3) Запосленом-инвалиду припада накнада плате у случајевима и у висини утврђеној Правилником о раду, у складу са законом и колективним уговором.

7. Остала примања запослених

Члан 36.

Послодавац запосленим на терет материјалних трошкова исплаћује:

а) дневницу за службено путовање у Републици Српској, у Федерацији БиХ и у иностранству - у висини коју одреди Влада Републике Српске посебним актом,

б) накнаду трошкова превоза код доласка и повратка са послова - у висини пуне цијене дневне карте у јавном саобраћају,

г) накнаду трошкова за коришћење сопственог аутомобила приликом обављања службеног посла по налогу послодавца - у висини од 20% од цијене горива по једном литру за сваки пређени километар,

д) отпремнину приликом одласка у пензију - у висини троструке плате запосленог обрачунате за посљедњи мјесец прије одласка у пензију,

ђ) трошкове за прво полагање стручног испита за рад у Градској управи и других испита који су у сврси стручног оспособљавања запосленог, према плану и програму који одобрава Градоначелник.

Члан 37.

(1) Запослени има право на накнаду трошкова превоза из члана 36. став 1. тачка б. Колективног уговора уколико је мјесто становања запосленог удаљено од мјеста рада преко 4 km, а највише 50 km.

(2) Запослени чије је мјесто становања удаљено преко 50 km остварује ово право до износа који је утврђен за запослене чије мјесто становања не прелази 50 km.

Члан 38.

(1) Послодавац на име осталих личних примања запосленом исплаћује:

а) трошкове једног топлог obroка за вријеме једног радног дана, као и у случају обављања прековременог рада дужег од три часа дневно у висини од најмање 1,00 % просјечне нето плате у Републици Српској за претходну годину,

б) регрес за коришћење годишњег одмора – највише у висини од три просјечне плате у Градској управи у мјесецу који претходи отпочињању годишњег одмора, у складу са планираним средствима у буџету Града Бијељине за буџетску годину, а најмање у висини три најниже плате у Републици

в) средства за обезбеђење зимнице и средства за обезбеђење огрева - у висини од три просјечне плате у Градској управи остварене у претходној години, у складу са планираним средствима у буџету Града Бијељине за текућу буџетску годину, а најмање у висини три најниже утврђене плате у Републици, у вријеме исплате, за свако давање.

(2) Запослени који не оствари право на пуни годишњи одмор има право на регрес из тачке б) претходног става овог члана, у висини сразмјерној дужини годишњег одмора на који је остварио право.

Члан 39.

(1) Запосленом или његовој породици исплаћује се новчана помоћ у следећим случајевима:

а) смрти запосленог - у висини од три просјечне плате у Републици Српској, према последњем објављеном податку прије исплате,

б) смрти члана уже породице - у висини двије просјечне плате у Републици Српској у претходном мјесецу,

г) тешке инвалидности запосленог - у висини од двије просјечне плате у Републици Српској, према последњем објављеном податку прије исплате,

д) дуготрајне болести или дуже неспособности за рад усљед повреде запосленог - у висини од двије просјечне плате у Републици Српској, према последњем објављеном податку прије исплате,

ђ) рођења дјетета – у висини једне просјечне плате у Републици Српској за претходни мјесец

ж) елементарних непогода или пожара у стану радника у висини једне просјечне плате у Републици Српској за претходни мјесец.

(2) Инвалидношћу у смислу овог Колективног уговора се сматра инвалидност од најмање 60 % оштећења организма-степен инвалидности, утврђена рјешењем мјеродавне институције.

(3) Дуготрајним болестима у смислу овог Колективног уговора сматрају се болести за које се не плаћа партиципација (лично учешће у трошковима здравствене заштите) према међународној квалификацији болести шифри дијагнозе.

(4) Послодавац може запосленом исплатити помоћ за обиљежавање вјерских или других празника, ако у буџету има средстава планираних за те намјене.

(5) За остваривање права на новчану помоћ из става 1. овог члана морају бити испуњени следећи услови:

а) да је смрт запосленог, смрт члана уже породице, тешке инвалидности запосленог, дуготрајна болест или повреда те елементарна непогода или пожара у стану запосленог настала у тренутку када је запослени био у радном односу у Градској управи,

б) да је захтјев за новчану помоћ достављен Послодавцу у року од мјесец дана од смрти запосленог, смрти члана уже породице, тешке инвалидности запосленог, дуготрајне болести или повреде запосленог те елементарне непогоде или пожара у стану запосленог

в) документација, којом се доказује смрт запосленог, смрт члана уже породице, тешке инвалидности запосленог, дуготрајна болест или повреда запосленог те елементарна непогода или пожар у стану запосленог, не смије бити старија од 6 мјесеци,

г) да запослени по истом основу није до сада остварио право на новчану помоћ код Послодавца,

д) да ниједан члан уже породице који је запослен код Послодавца није остварио право на новчану помоћ по истом основу.

ђ) да је повреда запосленог изазвала тјелесно оштећење које захтјева болничко лијечење и да је оставила трајне штетне посљедице по запосленог, било естетски или у смањењу радне способности у трајању не мање од 60 дана.

Члан 40.

(1) Запосленом се исплаћује јубиларна награда за остварени радни стаж код Послодавца у следећим случајевима:

а) за десет година радног стажа - у висини једне просјечне плате у Градској управи остварене у години у којој је навршен радни стаж,

б) за двадесет година радног стажа - у висини двије просјечне плате у Градској управи остварене у години у којој је навршен радни стаж,

в) за тридесет година радног стажа - у висини три просјечне плате у Градској управи остварене у години у којој је навршен радни стаж.

(2) Изузетно од претходног става овог члана, запосленом који наврши 10, 20 или 30 година укупног радног стажа у који је урачунат и радни стаж остварен код других послодаваца, исплаћује се јубиларна награда сразмјерно дужици радног стажа код послодавца, а за радни стаж остварен код других послодаваца сразмјерно се умањује за 50 % од износа који би му припао да је укупан радни стаж остварен код Послодавца.

(3) У погледу обрачуна висине јубиларне награде из претходног става овог члана, у случају непуне године радног стажа код неког послодавца, али не јубиларне године, сматраће се да запослени има навршену годину радног стажа ако је остварио преко шест мјесеци рада код тог послодавца.

(4) Исплата јубиларних награда врши се у наредној години у односу на годину у коме је навршен јубиларни радни стаж.

(5) Исплата јубиларне награде за остварени радни стаж код послодавца искључује исплату јубиларне награде за укупни радни стаж и обратно.

(6) Запосленом ће бити исплаћена јубиларна награда (јубиларна награда за остварени радни стаж код послодавца или јубиларна награда за укупни радни стаж) према основу који први доспјева.

Члан 41.

(1) Ако је запосленом престао радни однос усљед промјене у организацији рада и пословања органа јединице локалне самоуправе, односно због смањења обима послова или укидања послова, запослени има право на отпремнину на терет послодавца.

(2) Висина отпремнине зависи од дужине рада запосленог у органу јединице локалне самоуправе, а износи најмање у висини једне трећине нето просјечне мјесечне плате запосленог исплаћене у посљедња три мјесеца прије престанка радног односа, за сваку навршену годину рада код послодавца.

(3) Отпремнина из става 2. овог члана не може бити већа од шест просјечних мјесечних плата исплаћених запосленом у посљедња три мјесеца прије престанка радног односа.

(4) Изузетно од става 2. овог члана, послодавац и запослени се могу споразумјети да се запосленом обезбиједи неки други вид накнаде умјесто отпремнине.

IV УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 42.

Послодавац је дужан да синдикату омогући дјеловање у складу са његовом улогом и задацима, статут и представници у смислу овог члана су и функционери синдиката на вишим нивоима који своју функцију обављају волонтерски, а запослени су код послодавца.

Члан 45.

(1) Предстаницима синдиката мора се омогућити одсуствовање са посла ради присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама, сједницама и конгресима и ради оспособљавања на курсевима и семинарима.

(2) Предстаницима синдиката обезбјеђује се приступ свим радним мјестима у Градској управи када је то потребно за обављање њихове функције.

(3) У случају потребе убирања средстава солидарности представници запослених које синдикат за то овласти имају право да ове активности обављају у одговарајућим просторијама Градске управе.

(4) Предстаницима синдиката дозвољено је да истичу обавјештења синдиката у просторијама Градске управе, на мјестима која су приступачна запосленим.

(5) Предстаницима синдиката дозвољава се да користе најмање два часа мјесечно у току радног времена за састанке у организацији или установи и два часа мјесечно за остале синдикалне активности.

(6) Послодавац је дужан да представницима синдиката дозволи да запосленим достављају информације, билтене, публикације, летке и друга документа синдиката.

Члан 46.

(1) Послодавац је дужан обезбиједити слободан приступ вањским синдикалним представницима у организацији синдиката организовану код њега, с тим да те активности и посјете буду раније најављене.

(2) Активности синдиката врше се тако да не иду на штету редовног функционисања Градске управе.

Члан 47.

Послодавац, путем надлежне организационе јединице Градске управе, обезбјеђује обрачун и уплату синдикалне чланарине, обустављањем износа чланарине из плата запослених - чланова синдиката приликом сваке исплате плата, уз писмену сагласност запосленог односно синдикалну приступницу и према одлуци надлежног органа синдиката.

V ИНФОРМИСАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 48.

(1) Градоначелник, путем надлежних организационих јединица, обезбјеђује информисање запослених у Градској управи о правима, дужностима и одговорностима, а посебно из Закона о раду, Закона о локалној самоуправи и колективних уговора, о платама, условима рада, начину заштите права запослених и заштити на раду.

(2) Градоначелник, путем надлежних организационих јединица, обавјештава запослене о свим активностима везаним за утврђивање престанка потреба за радом радника, а сваког запосленог лично упознаје са могућностима за рјешавање његовог радно-правног статуса.

(3) Синдикат има право да захтијева и друге информације значајне за остваривање права запослених, осим информација које представљају пословну тајну.

VI ОСТВАРИВАЊЕ ПРАВА НА ШТРАЈК

Члан 49.

(1) Градоначелник и синдикат су дужни предузети

све мјере у циљу отклањања узрока који доводе до штрајка.

(2) Мјере у смислу става 1. овог члана обухватају преговарање, договарање, усаглашавање, ангажовање посредника, арбитраже и друге методе дјеловања у складу са законом.

(3) Уколико и поред предузетних мјера до штрајка дође, исти се организује и води у складу са Законом о штрајку.

VII ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 50.

(1) У циљу праћења, примјене и тумачења овог Колективног уговора и предлагања висине цијене рада, учесници овог Колективног уговора формирају Комисију, у коју улазе по три представника уговорних страна.

(2) Комисија доноси закључке консензусом.

(3) Закључци комисије су обавезујући за уговорне стране, уколико неко од учесника не оспори закључак комисије у року од осам дана од дана достављања закључка.

Члан 51.

Уговорне стране овај Колективни уговор могу споразумно измијенити на начин и по поступку по коме је закључен.

Члан 52.

Овај Колективни уговор сматра се закљученим када га у истовјетном тексту потпишу заступници уговорних страна, а примјењиваће се почев од 01.07.2016.године.

Члан 53.

Ступањем на снагу овог Колективног уговора престаје да важи Појединачном колективном уговору за запослене у Градској управи Града Бијељине („Службени гласник Града Бијељина“, број: 4/14, 1/16 и 14/16).

Члан 54.

Овај Колективни уговор ће бити објављен на

огласним таблама Градске управе и у „Службеном гласнику Града Бијељина“.

Број: П-44/16

Датум, 04.08.2016.године

СИНДИКАЛНА ОРГАНИЗАЦИЈА
РАДНИКА У ГРАДСКОЈ УПРАВИ
ГРАДА БИЈЕЉИНА

Нада Марковић Спасојевић, с.р.

Број: 02-020-14/16

Датум, 04.08.2016.године

ЗА ПОСЛОДАВЦА:

ГРАДОНАЧЕЛНИК
Мићо Мићић, с.р.

На основу члана 139. став 2. Пословника Скупштине Града Бијељина („Службени гласник Града Бијељина“, број: 13/13, 2/14 и 5/14), а након упоређивања са оригиналним текстом Рјешења број: 02-014-1-1013/16 од 3. августа 2016. године у „Службеном гласнику Града Бијељина“, број: 21/16 уочена је грешка, па се даје

ИСПРАВКА

У потпису рјешења умјесто текста: „ПРЕДСЈЕДНИК СКУПШТИНЕ ГРАДА БИЈЕЉИНА Драган Ђурђевић с.р.“ треба да стоји текст: „ГРАДОНАЧЕЛНИК Мићо Мићић с.р.“

Број: 01-013-1-249/16

Бијељина

Датум, 11. август 2016.године

ВД СЕКРЕТАР
СКУПШТИНЕ ГРАДА БИЈЕЉИНА
Биљана Деспотовић с.р.

САДРЖАЈ

АКТА ГРАДОНАЧЕЛНИКА		АКТА СИНДИКАЛНЕ ОРГАНИЗАЦИЈЕ ГРАДСКЕ УПРАВЕ И ГРАДОНАЧЕЛНИКА	
1. ОДЛУКА О ИЗБОРУ НАЈПОВОЉНИЈЕГ ПОНУЂАЧА У ПОСТУПКУ ЈАВНЕ НАБАВКЕ СКП-27-07/16	1	1. ПОЈЕДИНАЧНИ КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ЗА ЗАПОСЛЕНЕ У ГРАДСКОЈ УПРАВИ ГРАДА БИЈЕЉИНА	3
2. ОДЛУКА О ИЗБОРУ НАЈПОВОЉНИЈЕГ ПОНУЂАЧА У ПОСТУПКУ ЈАВНЕ НАБАВКЕ СКП-34/16	2	ИСПРАВКА	
3. РЈЕШЕЊЕ О ИМЕНОВАЊУ КОМИСИЈЕ ЗА ПРИМОПРЕДАЈУ РАДОВА НА ИЗГРАДЊИ ТЕМЕЉА ЗА ПОРОДИЧНО-СТАМБЕНИ ОБЈЕКАТ У ЦРЊЕЛОВУ	2	1. ИСПРАВКА РЈЕШЕЊА О ИМЕНОВАЊУ ДРАГАНА ЈОВАНОВИЋА ЗА НАДЗОРНО ЛИЦЕ НАД РАДОВИМА ПО ПОЈЕДИНАЧНОМ УГОВОРУ БРОЈ: 02-404-83/-01 Од 29.07.2016. ГОДИНЕ	10

ГЛАВНИ И ОДГОВОРНИ УРЕДНИК: Секретар Скупштине Града Бијељина

ИЗДАВАЧ: Скупштина Града Бијељина - Стручна служба Скупштине Града,
Трг Краља Петра I Карађорђевића

ШТАМПА: “Мојић” ДОО
Павловића Пут 14, Бијељина
055 418 000

ТИРАЖ: 100 примјерака